

І.А. ЮР'ЄВА, к.е.н., доц., м. Харків, НТУ «ХП»

С. РАХМЕДОВ, бакалавр, м. Харків, НТУ «ХП»

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

З метою підвищення ефективності виробництва на підприємствах повинна застосовуватися соціально-орієнтована система стимулювання робітників, спеціалістів і службовців у результатах праці, яка сприяє раціональному витрачання коштів на зарплату, дотриманню встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої зарплати.

Реалізація соціальних пакетів та соціальних програм на підприємствах є одним із інструментів формування соціально-економічної відповідальності працівників. Згідно з Законом України “Про оплату праці”, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам за виконану їм роботу. На сьогоднішній день однією з найбільших соціально-економічних проблем України є низький рівень заробітної плати та несвоєчасна її виплата, що призводить до зниження продуктивності праці, руйнування трудового потенціалу, сприяє розвитку тіньових процесів і відтоку кваліфікованих молодих людей за кордон. Реалізація програми регулювання загальних основ оплати праці є важливим завданням держави у сфері формування відповідальності суб’єктів трудових відносин. Основним елементом державного регулювання оплати праці є регулювання мінімальної заробітної плати. Відповідно до законодавства України, мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися в розмірі, не нижчому, ніж вартісна величина межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу. Тому виникає потреба визначення в законодавчому порядку мінімальних розмірів гарантованої заробітної плати як стартової ціни простої малокваліфікованої праці з орієнтацією на її зближення з величиною середнього прожиткового мінімуму і подальшого його підвищення. За визначенням експертів, мінімальна зарплата має становити 2-2,5 прожиткових мінімумів, і при цьому вона в більшості країн світу становить 35-40% від середньої заробітної плати. Державне регулювання оплати праці полягає також у запровадженні тарифної системи, єдиних тарифних умов, що вимагає від державних органів уточнення параметрів тарифної сітки відповідно до величини прожиткового мінімуму. Враховуючи той факт, що більшість вітчизняних підприємств не мають на сьогоднішній день фінансових коштів для значного підвищення заробітної плати необхідно поширювати практику реалізації компаніями соціальних програм. Найбільш поширеними є програми, спрямовані на підтримку працівників підприємств. Щоб заробітна плата завжди була стимулом до

найбільш ефективної праці, роботодавцям необхідно постійно вдосконалювати форми матеріальних винагород, застосовувати нові системи оплати праці, які відповідають сучасному рівню продуктивних сил. Розмір оплати праці перестає бути єдиним, що приваблює спеціалістів, зростає значущість соціальних пакетів. Соціальний пакет дозволяє встановити рівновагу між інтересами власника підприємства та персоналу.

Для проведення контролю трудових відносин доцільно застосовувати аналітичний метод, суть якого полягає в необхідності аналізу звітів суб'єктів щодо виконання соціально-економічної політики у сфері праці на рівні працівника, роботодавця і держави. Це підвищення тривалості життя населення (через розвиток системи охорони здоров'я, медичного обслуговування населення), підвищення рівня і якості освіти (через реформу системи освіти), покращення життя (через встановлення і підтримання суспільно прийнятних норм, нормативів і стандартів життя членів суспільства, збереження природного довкілля).

Глибоке вивчення зарубіжного досвіду, може дати нам вже в найближчому майбутньому підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці. Для впровадження механізму регулювання соціально-трудова відносин на засадах відповідальності: на державному рівні – соціально-економічні програми, спрямовані на регулювання зайнятості, соціального захисту працівників, основ оплати праці, розвиток науки і освіти, розширення купівельної спроможності населення; на рівні роботодавців – програми формування оплати праці найманих працівників, розвитку персоналу, мотивування саморозвитку персоналу, соціальні пакети і соціальні програми, спрямовані на підвищення відповідальності найманих працівників.

Отже, основою відповідальної поведінки працівника в системі трудових відносин виступає його мотивація до праці, можливість реалізації власного трудового потенціалу, що потребує створення для цього умов з боку держави і роботодавців.

Список літератури: 1. Сук Л.К. Організація бухгалтерського обліку: підручник / Сук Л.К. -К.:Каравела, 2009- 624, 2. Raizberg, B., Lozovskiy, L. and Starodubtseva, Ye. (2010), "Economic mechanism".